

Persönlichkeit - Erfahrung - Ausbildung - Fachlichkeit: zur Personalstruktur in der Jugendhilfe

Rauschenbach, Thomas

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rauschenbach, T. (1992). Persönlichkeit - Erfahrung - Ausbildung - Fachlichkeit: zur Personalstruktur in der Jugendhilfe. In J. Faltermeier (Hrsg.), *Jugendhilfe im gesellschaftlichen Wandel* (S. 143-167). Frankfurt am Main: Eigenverl. d. Dt. Vereins f. öffentl. u. private Fürsorge. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37495>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Persönlichkeit – Erfahrung – Ausbildung – Fachlichkeit: Zur Personalstruktur in der Jugendhilfe*

Thomas Rauschenbach

1. Einleitung

Stellen Sie sich einmal vor, eine 45jährige Frau, die drei Kinder groß gezogen hat, von Haus aus Lehrerin ist, aber in den letzten 15 Jahren nicht mehr in diesem Beruf erwerbstätig war und nun wieder außer Haus arbeiten will, bewirbt sich um eine Halbtagesstelle als Kinderärztin in einer Gemeinschaftspraxis. Sie selbst fühlt sich hierfür „nach ihrer Persönlichkeit“ und aufgrund ihrer „besonderen Erfahrung“ sehr geeignet – eines ihrer Kinder hatte dauernd asthmatische Anfälle, ein zweites Kind hatte eine Eiweiß-Allergie –, auch wenn sie keine einschlägige medizinische Ausbildung vorweisen kann (allerdings hat sie neben den zahllosen Arztkontakten über die Kinder sich in ihrer freien Zeit mit medizinischen Fragen beschäftigt, Volkshochschulkurse besucht und früher einmal einen Kurs als Rot-Kreuz-Helferin erfolgreich absolviert).

Daß die Ärztekammer ein solches Ansinnen bestenfalls mit verständnislosem Kopfschütteln kommentiert, würde sicher niemand irritieren. Denn auch wir würden uns wahrscheinlich ohne Ausnahme für die bereits approbierten Bewerber und Bewerberinnen entscheiden und auch nicht so recht verstehen, wie so ein Ansinnen überhaupt entstehen und ernsthaft geäußert werden kann.

Daß diese Selbstverständlichkeit einer fachlich einschlägigen Grundausbildung indessen für die MitarbeiterInnen in der öffentlichen Erziehungs- und Sozialarbeit und damit auch in der Jugendhilfe vermeintlich oder tatsächlich so bislang nicht existiert hat, ist die eigentlich spannende Problematik. Was unterscheidet denn diese Arbeit etwa von der von MedizinerInnen, Juristen, Ingenieuren, Computerfachleuten oder anderen

* Der Beitrag ist in seiner Gesamtkonzeption vor den andauernden Wandlungen in Deutschland entstanden. Eine Einarbeitung der neueren und neuesten Entwicklungen hätte vielfach einen unverhältnismäßigen Umbau der Argumentation zur Folge gehabt, auch wenn sich die Zahlen bis 1990 nicht so gravierend geändert haben.

Berufen? Wenigstens vier Unterstellungen wirken einem derartigen Selbstverständnis für die Berufsbilder in sozialen Diensten entgegen:

1. Die Anforderungen in der Erziehungs- und Sozialarbeit entsprechen, so jedenfalls eine immer wieder zu hörende Unterstellung, im Prinzip den Anforderungen einer einfachen Dienstleistungstätigkeit. Mit Kindern spielen, Jugendlichen Raum, Musik und Getränke in ihrer Freizeit zur Verfügung zu stellen und sie ansonsten zu beaufsichtigen, mit einsamen oder alten Menschen zu reden und Zeit für sie zu haben, hilfebedürftigen Menschen Geld, Arbeit oder Wohnung zu beschaffen: Dies alles scheint vom Anspruch her einfachsten Jedermannstätigkeiten, oder besser: Jederfraustätigkeiten, zu entsprechen. Dafür, so die erste Unterstellung, ist eine besondere fachliche Qualifikation nicht notwendig.

2. In dem Geschick, eine Gruppe von Kindern zu begeistern, sie zu selbsttätigem und phantasievолlem Spiel zu motivieren und dabei auftretende Konflikte nicht eskalieren zu lassen, kann so manche Mutter eine noch unerfahrene, 20jährige Erzieherin leicht in den Schatten stellen. Und allein deshalb, so die zweite Unterstellung, scheint eine besondere fachliche Qualifikation für die Mitarbeit in der Jugendhilfe nicht in jedem Fall notwendig.

3. Engagement, Geduld, Zuwendung, Mitmenschlichkeit oder die Sorge um andere Menschen mit Geld zu bezahlen, ist ein scheinbar paradoxer und unnatürlicher Vorgang. „Bezahlte Nächstenliebe“ und „professionelle Freundlichkeit“ erscheinen daher schon in sich als ein Widerspruch und so wesensfremd, daß allein deshalb spontane, freiwillige, persönliche und informelle Formen der Hilfe den beruflichen Formen vorzuziehen sind, so das dritte Argument hinsichtlich einer personellen Subsidiarität informeller Hilfen.

4. Sozial- und Erziehungsaufgaben, also Arbeit von, mit und zwischen Menschen, scheinen auch im Computer-Zeitalter eine der wenigen Tätigkeiten zu sein und zu bleiben, die zum einen nicht wesentlich rationalisiert werden können – zumindest nicht infolge verstärkter Maschinennutzung – und die zum anderen insofern noch volkswirtschaftlich wertlos sind, als sie keine Produkte, also keine verkaufbaren Güter und Waren und keinen Mehrwert schaffen. Die Finanzierung dieser Arbeit über den Transfer und die Abschöpfung andernorts erwirtschafteter Erträge einer Volkswirtschaft wird deshalb auf Dauer

immer schwieriger und immer weniger legitimierbar angesichts der zunehmenden Kluft zwischen technisch rationalisierbarer und damit verbilligter Warenproduktion einerseits und dauerhaft personalintensiver und damit teurer werdender Dienstleistungsarbeit andererseits.

Alle vier Punkte, (1) die Bewertung der Qualität der Sozialen Arbeit als eine Arbeit minderer Güte, (2) eine fehlende oder verschwimmende Qualitätsdifferenz zwischen Personen mit „Eignung und Erfahrung“ und jenen mit „Ausbildung und Fachlichkeit“, (3) der Vorrang ehrenamtlichen Engagements gegenüber der distanzierten Lohnempfängermentalität von Berufstätigen sowie (4) ein größer werdender Finanzierungsdruck einer personalintensiven, wenig rationalisierbaren und von anderen Töpfen gesellschaftlicher Wertschöpfung abhängigen Dienstleistungsarbeit: diese vier Punkte tragen alle dazu bei, daß in sozialen Diensten Verberuflichung, Fachlichkeit und Professionalität im öffentlichen Bewußtsein – und hier schließe ich das Bewußtsein eines großen Teils der Fachöffentlichkeit mit ein – bis heute so einen schweren Stand haben: Und genau dieses Bündel an Unterstellungen führt dazu, daß auch im § 72 des neuen Kinder- und Jugendhilfegesetzes wieder „Persönlichkeitseignung“ und nicht „Fachlichkeit“ das allererste Kriterium für den Einlaß an der Pforte zu diesem Arbeitsmarkt geworden ist. Gleichwohl soll dieses Thema an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden, auch wenn zu allen vier Punkten weitere Differenzierungen zu machen wären (vgl. dazu auch Bahnmüller u. a. 1988, S. 12 ff.).

Das Erstaunliche ist indessen, daß trotz dieses entwicklungshemmenden Bewußtseins und trotz entsprechender politischer Parolen sich die Personalstruktur in der Jugendhilfe – von diesem Bereich soll im folgenden die Rede sein – in den letzten 20 bis 30 Jahren fundamental verändert hat. Ich will daher zunächst – ganz empirisch – fragen, wie sich die Personalsituation in der Jugendhilfe heute darstellt, um dann einige – eher spekulative – Blicke in die zu bewältigenden Strukturprobleme in Sachen Personal in einer Jugendhilfe der Zukunft zu werfen.

2. Zur Personalstruktur in der Jugendhilfe

Drehen wir das Rad der Geschichte um gut 25 Jahre zurück, in die erste Hälfte der 60er Jahre. Damals war keine Fachhochschule, kei-

ne Universität, also keine akademische Ausbildung für Soziale Arbeit in Sicht, kein Diplom-Sozialpädagoge oder Diplom-Pädagoge auch nur in Planung; aber auch kein Heilerziehungspfleger, kein Zivildienstleistender, kein Mitarbeiter im Freiwilligen Sozialen Jahr, keine ABM-Maßnahmen, kein Überangebot an Fachkräften – nichts, oder genauer: fast nichts von alledem, was uns heute auf Personalebene an Ausbildungen und Fachkräften begegnet, was uns heute als selbstverständlich erscheint, aber auch vielfach Probleme macht, war damals zu sehen. Dabei waren eben erst die Wohlfahrtspfleger und die Wohlfahrtsschulen durch die Höheren Fachschulen für Sozialarbeit und den Beruf des Sozialarbeiters ersetzt sowie deren Ausbildung auf drei Jahre verlängert worden, war eben erst der Beruf der Jugendleiterin mit dem Etikett des Sozialpädagogen modernisiert und die Weichen für eine Konsolidierung der Kindergärtnerinnenausbildung zum heutigen Bild der Erzieherin gestellt worden (vgl. Pfaffenberger 1981; v. Derschau 1984; Rauschenbach 1990).

Wie schnell und umfassend sich die Verhältnisse seit damals verändert haben, läßt sich auch unschwer am Verschwinden veralteter Begriffe ablesen. Die immer noch gültige Liste der möglichen Berufsbezeichnungen im Feld der sogenannten „sozialpflegerischen Berufe“ (Berufskennziffer „86“) für die Zählungen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit ist hierfür ein anschaulicher Beleg (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1981): So finden sich dort beispielsweise noch Fürsorgeinspektoren, Gruppenaufseher, Volkspfleger, Ansiedlerbetreuer, Asylaufseher, Kostkinderpfleger, Waisenhausvorsteher, Siechenhausväter und Zöglingsaufseher – alles Begriffe, die die heutigen Generationen der SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen zumeist nur noch vom Hörensagen kennen (vgl. dazu auch Rauschenbach 1986).

Aber nicht nur Ausbildungsrichtlinien und Begriffe haben sich seit dieser Zeit verändert. Verändert hat sich auch der Umfang und das Profil des Personals in der Jugendhilfe. Dies will ich anhand empirischer Daten, die uns zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik so vorliegen, daß wir einigermaßen fundierte Aussagen machen können, im folgenden thesenförmig belegen.

Zunächst zum Umfang: Nimmt man als Bezugspunkt die Jugendhilfestatistik (vgl. Statistisches Bundesamt 1977, 1985, 1988), also eine

bundesweite „amtliche“ Statistik mit bisher drei Befragungszeitpunkten (Ende 1974, 1982 und 1986; inzwischen ist diese Statistik fest im KJHG verankert), so zeigt sich, daß in dieser Zeit die Zahl der in der Jugendhilfe tätigen Personen von rund 223 000 auf über 300 000 angestiegen ist (vgl. Tabelle 1), sich also ein Personalzuwachs von über 75 000 Personen allein in der Jugendhilfe innerhalb von 12 Jahren verzeichnen läßt (das macht im Jahresschnitt einen Zuwachs von über 6000 Personen). Und bemerkenswert dabei ist, daß auf der einen Seite dieser Zuwachs – das belegen andere Statistiken – ohne Unterbrechung und konstant erfolgt ist und daß andererseits die Zuwachsraten zwischen Ende 1982 und Ende 1986 mit insgesamt 36 000 Personen (bzw. im Jahresschnitt mit 9000 Personen) zuletzt sogar stärker geworden sind. Infolgedessen können wir anhand dieser Statistik von einem vorerst unverminderten Personalzuwachs in der Jugendhilfe ausgehen. Zwei Ergänzungen sind indessen zu dieser Expansionsthese zu machen:

a) Auf der Basis der Berufs- und Volkszählungen bzw. des Mikrozensus wird die Expansionsthese eindrucksvoll bestätigt. So hat sich auch bereits vor 1974 bzw. 1982 die Zahl der Erwerbstätigen in sozialen Berufen erhöht und zwar so, daß zwischen 1950 und 1987, also in nicht ganz vier Jahrzehnten sich diese Gruppe mehr als versechsfacht hat, ein Anstieg übrigens, den in dieser Zeit kaum ein anderer Berufsbereich zu verzeichnen hat (vgl. Rauschenbach 1990 b). Und auch diesen Daten zufolge sind die Zuwachsraten zuletzt stärker geworden (einschränkend muß allerdings beachtet werden, daß in diesen Statistiken nicht nur der Bereich der Jugendhilfe registriert wurde).

b) Ebenfalls einen gravierenden Anstieg der Personalzahlen belegen die Statistiken der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege für den gesamten Bereich ihrer Einrichtungen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft 1988): Zwischen 1970 und 1987 hat sich die MitarbeiterInnenzahl dort mit einem Anstieg von 380 000 auf knapp 760 000 praktisch verdoppelt. Und auch hier gilt: die höchsten Zuwachsraten lagen zwischen 1984 und 1987, also eher in der jüngeren Zeit (seither stagniert allerdings die personelle Entwicklung).

Wenn wir hier nun jedoch die Entwicklung in den einzelnen Feldern betrachten, müssen wir differenzieren: enorme Zuwachsraten in der Behindertenhilfe, den Krankenhäusern und der Altenhilfe, Sta-

gnation hingegen in der Jugendhilfe sowie im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Hier könnten sich bereits Akzentverschiebungen im Bereich der sozialen Dienste andeuten: Die Zahl der hauptamtlich Beschäftigten in den Heimen der Jugendhilfe nimmt ab, und die Zahl der Erzieherinnen in den Kindergärten der freien Träger bleibt gleich. Addiert man aber die Felder der Familienhilfe sowie der Einrichtungen und Dienste für Personen in besonderen sozialen Lebenslagen hinzu, so steigt die Zahl der hauptamtlich Beschäftigten auch in diesem Segment.

(Nur am Rande: An diesem Beispiel wird deutlich, wie unbefriedigend der Umstand ist, daß jede Statistik ihre eigene Zähl- und Zuordnungsweise hat; vgl. dazu Rauschenbach 1990 a. Ich will der Einfachheit halber infolgedessen die Daten der Jugendhilfestatistik zum Ausgangspunkt der nachfolgenden Interpretationen machen und zwar, weil (1) hier dieser engere Bereich im Vordergrund stehen soll, (2) in dieser Statistik kommunale wie freie Träger enthalten sind und (3) diese Statistik als einzige nach Berufsgruppen differenziert, d. h. insgesamt derzeit die feinste Binnendifferenzierung aufzuweisen hat.)

Betrachten wir indessen die Gruppe der in der Jugendhilfe tätigen Personen in ihrer Entwicklung zwischen 1974 und 1986, also für einen Zeitraum von 12 Jahren nach Einzelmerkmalen, so lassen sich doch einige bemerkenswerte Trends konstatieren (vgl. Tabelle 1 am Ende dieses Beitrages). Dabei ist wohl davon auszugehen, daß Vergleiche mit früheren Zeitpunkten die zu konstatierenden Effekte noch deutlicher hervortreten ließen, wozu aber jugendhilfespezifische Vergleichsdaten fehlen (zum folgenden vgl. auch Rauschenbach/Bendele/Trede 1988, Rauschenbach 1990 a).

Zum Geschlecht: Obgleich die Zahl der Frauen und der Männer angestiegen ist, haben letztere Terrain dazugewonnen (von 16,1% über 17,7% auf 18,3%). Aber dennoch: Mit einem Anteil von zuletzt immer noch über 80% aller tätigen Personen überwiegen die Frauen nach wie vor klar in diesem Arbeitsmarktsegment. Fazit: Jugendhilfe – eine Frauendomäne mit Männerzuwachs.

Zur Altersstruktur: Die Altersstruktur der in der Jugendhilfe tätigen Personen verschiebt sich auffällig. Während 1974 noch über 35% der MitarbeiterInnen unter 25 Jahre alt war, ist diese Altersgruppe

auf knappe 25% abgerutscht. Andererseits sind anteilmäßig mehr Personen denn je in der Jugendhilfe jünger als 40 Jahre (25 bis 40 Jahre), u. a. durch die Abnahme der ohnehin schon kleinen Gruppe tätiger Personen im Alter von 60 Jahren oder mehr (nur noch 1,8%). Damit sind zwei Entwicklungen verknüpft: Zum einen zeichnet sich durch diese Homogenisierung der Altersstruktur eine vergleichsweise ungünstige Altersverteilung mit Blick auf die Arbeitsmarktperspektiven ab (fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und bis auf weiteres geringer altersbedingter Ersatzbedarf); zum anderen aber hat diese „Generationsangleichung“ der Beschäftigten auch eine Verminderung des internen Reibungsverlustes mit Blick auf Selbstverständnis und Methoden moderner Erziehungs- und Sozialarbeit in der Jugendhilfe mit sich gebracht.

Zum Stellenumfang: Vielfach wird die personelle Expansion im Sozial- und Erziehungsbereich der jüngeren Zeit auf ein Konzept der Stellenteilung zurückgeführt, also mehr Personen auf gleichviel Stellen. Die Jugendhilfestatistik zeigt demgegenüber aber, daß sowohl die Zahl der Vollzeit- als auch der Teilzeit- und nebenberuflich tätigen Personen gestiegen ist. Verschieben haben sich jedoch die Anteile: Die Quote der Vollzeittätigen ist auf knapp 70% gesunken (von ehemals fast 84%), die Teilzeittätigen hingegen sind von knapp 15% auf über 25% gestiegen. Insofern kann man von einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in der Jugendhilfe sprechen.

Aufschlußreich ist die Frage, wie sich hierbei Teilzeit, Geschlecht und Alter miteinander verknüpfen. Eine diesbezügliche Aufschlüsselung der Arbeitsverhältnisse zeigt, daß rund 5.500 Männer 1986 teilzeitbeschäftigt und 4000 nebenberuflich tätig waren, während die anderen 45 000 auf Vollzeitstellen saßen. Das heißt: Es gab fast 83% Vollzeitbeschäftigte, rund 10% teilzeit- und 7% nebenberuflich tätige Männer in der Jugendhilfe. Etwas anders sieht die analoge Rechnung für die Frauen aus: Nur 67% von ihnen sind Vollzeiträfte, immerhin 29% dagegen teilzeit- und knappe 4% nebenberuflich tätig. Teilzeittätigkeiten in der Jugendhilfe sind somit zuallererst Arbeitsverhältnisse von Frauen (29% gegenüber 10%). Und dies in einer geradezu traditionellen Altersausprägung: Sind bis zum 25. Lebensjahr noch 83% der Frauen voll erwerbstätig, so rutscht dieser Anteil bis zum 40. Lebensjahr auf 67% ab und fällt bei den Frauen im Alter zwischen 40 und 60 Jahren auf dann gerade noch 50% (und

dieser Trend ist überdies noch zunehmend: 1982 waren immerhin noch 6% mehr, also 56% der 40 – 60jährigen Frauen vollzeittätig). Von einem „neuen Start mit 35“ und einer späten Berufskarriere von Frauen nach der Versorgung ihrer Kinder kann also für einen Großteil der Frauen – obgleich es sich um einen typischen Frauenberuf handelt – vorerst nicht die Rede sein.

Zum Ausbildungsstand: Mit Blick auf den Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe zeigt sich deutlich, daß der Ausbildungsgrad, also die Zahl der ausgebildeten Personen, absolut wie prozentual deutlich zugenommen hat (von ehemals knapp 72% über gut 76% auf zuletzt über 80%), während Zahl und Anteil der noch in Ausbildung befindlichen Personen, also der PraktikantInnen, rapide gesunken ist. Der zunächst starke Rückgang der Personen ohne Ausbildung – von 1974 mit 18,9% bis 1982 auf 12,2% – wurde zwischenzeitlich wieder etwas kompensiert, insbesondere durch die starke Zunahme von Zivildienstleistenden (von 3040 auf 5264) und den Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr (von 938 auf 1394). Insgesamt werte ich diese Entwicklung als einen fortschreitenden Prozeß der Verberuflichung der Jugendhilfe.

Ob sich dieser Trend stabilisiert, bleibt abzuwarten. Denn: Die Zahl der PraktikantInnen hat außergewöhnlich stark abgenommen und zwar zuletzt um fast 25%; dabei geht der Männeranteil sogar überdurchschnittlich zurück. Dies könnte auf eine zukünftige Entspannung des Arbeitsmarktes „von unten“, also von der nachwachsenden Generation her hindeuten (und dies scheint sich im übrigen auch in der Stagnation bzw. in dem Rückgang der Arbeitslosenzahlen seit 1985 anzudeuten; vgl. ANBA). Ob mit dem überdurchschnittlichen Männerrückgang bereits schon wieder ein Rückzug der Männer aus der Jugendhilfe ansteht, ihr Zuwachs in den letzten 10 bis 15 Jahren also eher eine kurze Episode in einer sozialstaatlich optimistischeren und verheißungsvolleren Periode war, bleibt abzuwarten.

Zur Trägerstruktur: Die Jugendhilfe ist und bleibt eine Domäne der freien Träger, also insbesondere der Wohlfahrtsverbände, der Kirchen und der sonstigen Vereine und Verbände: Fast zwei Drittel der tätigen Personen arbeiten dort. Indessen haben beide Trägergruppen, trotz anderslautender Vermutung, nach den Daten der Jugendhilfestatistik in etwa gleichem Umfang expandiert. Die Vormarsch-

stellung in der Jugendhilfe besitzt aber nach wie vor die kirchliche Wohlfahrt: Bei Caritas, Diakonischem Werk und den beiden Kirchen arbeiten zusammen immer noch fast 46% aller tätigen Personen.

Zu den sozialpädagogischen Fachkräften: Betrachtet man innerhalb der tätigen Personen die Gruppe der ausgebildeten sozialpädagogischen Fachkräfte gesondert, so fällt auf, daß diese am stärksten expandiert haben (von gut 46% über fast 55% auf mehr als 58%). Insofern kann man von einer starken und kontinuierlichen Tendenz zur Verfachlichung der Jugendhilfe sprechen. Eine gewisse Konzentration auf wenige, das Arbeitsfeld prägende Berufsgruppen und eine tendenzielle Schließung dieses Arbeitsmarktsegmentes gegenüber den nicht im engeren Sinne fachlich Ausgebildeten scheint sich damit inzwischen doch eindrucksvoll zu belegen. Hierfür spricht auch, daß die ErzieherInnen, ohnehin die quantitativ bedeutendste Gruppe im Bereich der Jugendhilfe, ihre „Marktanteile“ noch ausgebaut haben: Über 37% aller tätigen Personen hatte Ende 1986 diesen Ausbildungsabschluß (gegenüber knapp 25% Ende 1974).

Zur Akademisierung: Werfen wir schließlich einen Blick auf die Entwicklung des Akademikeranteils in der Jugendhilfe, also der Fachhochschule- und Hochschulausgebildeten in diesem Bereich, so läßt sich auch hier ein durchgehender Anstieg erkennen (von knapp 11% über 14% auf inzwischen fast 16%): Ein Trend zu einer stärkeren Akademisierung der Jugendhilfe ist somit unübersehbar. Hierbei zeigen sich zwei aufschlußreiche Einzelaspekte: Zum einen haben innerhalb der Akademiker die (sozial)pädagogisch ausgebildeten HochschulabsolventInnen zumindest zwischen 1982 und 1986 überproportional zugenommen (von 69% auf 72%); das scheint mir auch eine Tendenz einer zunehmenden Professionalisierung der Jugendhilfe zu sein. Zum anderen hat sich innerhalb der AkademikerInnen der Anteil der Frauen zwar nicht wesentlich verringert – nach wie vor repräsentieren sie die Mehrheit –, für sich sprechen aber doch die anteilmäßigen Differenzen: Während fast 82% aller tätigen Personen in der Jugendhilfe Frauen sind, schwindet ihr Anteil bei den akademischen Berufsgruppen auf knappe 55%. Die Frage steht also im Raum: Jugendhilfe – ein Frauenberufsfeld in Männerregie?

Soweit die einzelnen Entwicklungslinien. Fassen wir noch einmal zusammen, so lassen sich folgende Trends identifizieren: personel-

le Expansion mit Männerzuwachs, Altershomogenisierung, Flexibilisierung und Ausbau von Teilzeitarbeit (insbesondere bei Frauen), Trägervielfalt mit einer Dominanz freier, in Sonderheit kirchlicher Träger, rapider Rückgang von PraktikantInnen (mit Stagnation/Rückgang der Arbeitslosenzahlen) sowie ein durchgängiger Trend zu mehr Verberuflichung, Verfachlichung, Akademisierung und Professionalisierung.

3. Sozialpädagogische Fachkräfte

Nach diesem Durchgang durch die allgemeinen Trends in der Personalsituation möchte ich nun die sozialpädagogischen Fachkräfte etwas genauer betrachten. In diesem Zusammenhang habe ich bereits davon gesprochen, daß sich ein nachhaltiger Prozeß der Verfachlichung der Jugendhilfe, also einer Ausweitung der sozialpädagogischen Fachkräfte zwischen 1974 und 1986 belegen läßt. Inzwischen sind 58% aller tätigen Personen, fast 65% aller Vollzeittätigen und nahezu 74% aller ausgebildeten Personen in der Jugendhilfe sozialpädagogische Fachkräfte. Diese wiederum unterteilen sich nach Berufsgruppen wie folgt: Rund 110 000 (ca. 37%) sind ErzieherInnen, über 30 000 bzw. über 10% sind SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen der Fachhochschulen, 26 000 oder knapp 9% sind KinderpflegerInnen sowie rund 3600 bzw. 3800 (jeweils über 1%) sind Diplom-PädagogInnen und Diplom-PsychologInnen (vgl. Tabelle 2).

Zwei Entwicklungen sind hierbei bemerkenswert: Zum einen verschieben sich innerhalb der sozialpädagogischen Fachkräfte, gemessen an den Ausbildungsniveaus, die Qualitätsstandards nach oben. ErzieherInnen, Diplom-SozialpädagogInnen und Diplom-PädagogInnen haben zugelegt, KinderpflegerInnen und HeilerziehungspflegerInnen hingegen seit 1982 abgenommen (frühere Vergleichszahlen würden den Trend wohl eher noch verstärken). Zum zweiten muß aber der Umstand, daß die Diplom-PädagogInnen – obgleich 1986 erst gut zehn Jahre auf dem Arbeitsmarkt – prozentual am stärksten zugenommen haben und bereits damals das quantitativ gewichtigste universitäre Berufsprofil bei sozialpädagogischen Vollzeitarbeitskräften stellten – noch vor den PsychologInnen –, als ein Beleg für ihre Etablierung in der Jugendhilfe angesehen werden.

Innerhalb der sozialpädagogischen Fachkräfte bestätigt sich indes- sen ebenfalls eine geschlechtsspezifische und eine qualifikations- bezogene Hierarchie: Die kürzer und formal geringer Ausgebilde- ten sind zu fast 100% Frauen, bei den akademischen Abschlüssen hingegen (einschließlich der Fachhochschulen) finden wir fast zur Hälfte Männer. Geradezu lehrbuchartig ist auch die Streubreite der einzelnen Qualifikationsprofile: Je höher der Ausbildungsabschluß ist, desto breiter und unspezifischer ist auch die Verteilung auf die verschiedenen Felder. Und umgekehrt: je kürzer und konkreter die Ausbildung, desto höher die Einbindung in ein oder zwei Arbeits- felder. Zugespitzt lassen sich also zwei Berufstypen unterschei- den: Jugendhilfegeneralisten auf der einen Seite und Arbeits- feldspezialistinnen auf der anderen Seite. Trotz aller Kritik und Bedenken scheint sich das sehr heterogene Feld der Jugendhilfe in diesem Punkt also dennoch vergleichsweise „normal“ zu ent- wickeln.

Wenn man aus all diesen Befunden einen Schluß zu ziehen ver- sucht, so könnte man in dieser Allgemeinheit und ohne Hinzuzie- hung anderer Aspekte (z. B. Arbeitslosigkeit, Stellenumfang, Ar-beitsplatzsicherheit, Bezahlung) ohne weiteres von einer personel- len Normalisierung der Jugendhilfe (im Sinne vorherrschender Ar-beitsmarktregeln) sprechen: inzwischen fast durchgehende Fach- lichkeit mit einem nun auch fachlich einschlägigen Anteil an poten- tiellen Führungskräften, also einem angemessenen Akademikeran- teil, eine typische Verteilung von Frauen (mehrheitlich „unten“) und Männern (verstärkt „oben“) sowie einer klassischen Pyramide in punkto Qualifikationshierarchie (breite Fächerung von wenigen Aka- demikern neben einer starken Arbeitsfeldkonzentration der kürze- ren Ausbildungen).

Daß aber in der Jugendhilfe in Wirklichkeit erst die erste Hälfte der Normalisierung erreicht ist, will ich an drei Disparitäten aufzeigen, einer arbeitsfeldspezifischen, einer trägerspezifischen und einer re- gionalen. Dabei lasse ich an dieser Stelle völlig außer acht, daß im September 1989 immer noch 50 000 Personen in sozialpflegeri- schen Berufen, also nicht nur in der Jugendhilfe, arbeitslos gemel- det waren (vgl. ANBA) und daß zudem viele neuen Arbeitsverhält- nisse häufig prekär, also ungesichert, befristet oder schlecht bezahlt sind – was allerdings in makabrer Weise bereits die Normalität heuti- ger Arbeitsmarktstrukturen spiegelt.

4. Disparitäten in der Jugendhilfe

Zunächst zu den beruflich-feldspezifischen Disparitäten der Arbeitsfelder: Abgekürzt formuliert können wir sagen, daß die Arbeitsfelder (1) erwartungsgemäß große Unterschiede in der Zahl der tätigen Personen aufweisen (allein über 50% sind im Vorschulbereich tätig), (2) daß zwischen den Feldern der Frauenanteil mehr oder minder stark differiert mit der Vorschule am einen Ende (fast nur Frauen) und der Jugendarbeit (mit rund 60% Frauen) am anderen Ende – und der Rest dazwischen – und schließlich (3), daß der Akademikeranteil, also der Fachhochschul- und Hochschulanteil völlig unterschiedlich ist: 3% in der Vorschule, über 20% in der Fremdplatzierung und Bildungsarbeit, rund 40% in der Jugendarbeit und in den Geschäftsstellen der freien Träger, fast 50% in den Jugendämtern und gar nahezu 70% in den Beratungsstellen. Spätestens an dieser Stelle wird deutlich, wie die „Einheit der Jugendhilfe“ in punkto Personal und Fachlichkeit zerfällt in die Traditionen, Eigenheiten und Verfestigungen der einzelnen Arbeitsfelder. Von den Sachaufgaben jedenfalls und von den Anforderungen der Felder her ist diese Disparität nicht zu begründen.

Hinzu kommt eine trägerspezifische Disparität: Während für das gesamte Personal der Jugendhilfe – und für alle sozialpädagogischen Berufsgruppen – die freien Träger den größten Arbeitgeber darstellen, bilden die Diplom-SozialpädagogInnen der Fachhochschulen eine Ausnahme: Von ihnen sind deutlich mehr (53% zu 45%) bei öffentlichen Trägern untergekommen (im Gegensatz hierzu sind übrigens Diplom-PädagogInnen dort erkennbar unterrepräsentiert). Zudem fällt auf, daß die privatgewerbliche Jugendhilfe – entgegen einiger Prognosen – nach wie vor keine, noch nicht einmal eine wachsende Rolle spielt. Dieser Trägeraspekt läßt auch deutlich werden, daß die freien Träger für die meisten Berufsgruppen eine ungleich gewichtigere Rolle spielen als die öffentlichen Anstellungsträger (und daß diese unübersichtliche und ungleiche Landschaft der Jugendhilfe-Arbeitgeber auch ganz andere Probleme der Koordination, Steuerung und Veränderung des Verhältnisses von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem aufwirft als etwa im Bereich der Lehrer).

Schließlich noch kurz zur regionalen Disparität: Angesichts der Zuständigkeit und Hoheit der Länder in Sachen Jugendhilfe ist es nicht verwunderlich, daß sich auch hier Unterschiede zeigen. Ohne hier

im einzelnen näher darauf eingehen zu können, läßt sich die Jugendhilfestatistik in punkto Beschäftigungszuwachs, Geschlechterverteilung, Verfachlichung, Akademisierung und Professionalisierung so zusammenfassen, daß in der Tendenz hier Hessen und Bremen an der Spitze zu finden sind, während sich Bayern fast durchweg am Ende finden läßt (vgl. dazu Rauschenbach/Bendele/Trede 1988). Aber vielleicht ist das ja auch nur noch einmal ein Beleg dafür, daß machenorts die Welt noch heile, woanders hingegen stärker „jugendhilfe-bedürftig“ ist, also auch im öffentlichen Umgang mit Lebenslagen von Kindern und Jugendlichen regionale Gefälle zu beobachten sind.

5. Strukturprobleme der Jugendhilfe

Mit diesen uns erstmalig in dieser Differenziertheit vorliegenden Befunden lassen sich verschiedene Strukturprobleme zu Personalfragen der Jugendhilfe umreißen und in allgemeinere Horizonte überführen. Ich will thesenartig einige Probleme herausgreifen.

5.1 Der gesellschaftliche Befund an sozialen Diensten steigt auch in Zukunft

Es ist doch einigermaßen faszinierend zu beobachten, daß trotz politischer Absichtserklärung, trotz angespannter Finanzlagen und einer im Schnitt verbesserten materiellen Lebenslage der Menschen in unserem Land die Zahl der MitarbeiterInnen in sozialen Diensten wie in der Jugendhilfe bislang ständig und stetig gestiegen ist. Dies hängt zum einen damit zusammen, daß in den letzten 20 Jahren immer wieder neue Aufgaben und Herausforderungen hinzukamen, ohne daß in vergleichbarem Umfang alte Aufgaben verschwunden sind und damit per Saldo ein Zuwachs an Personal notwendig wurde. Hinzu kommen aber zum zweiten die sozialen Folgen, die in einer hochgradig mobilen, technisierten sowie schneller und unübersichtlicher werdenden Gesellschaft für die Menschen entstehen, während diese – Männer und Frauen – gleichzeitig dezi-
*diert*er und eigenwilliger als je eine Generation zuvor Lebensansprüche und -erwartungen formulieren, die aber weniger denn je durch die informellen und dauerhaften Netze und sozialen Bezüge im Familien-, Verwandtschafts- und Nachbarschaftssystem abgesichert

oder aufgefangen werden können (vgl. Rauschenbach 1991 a). In einer dergestalt individualisierten und sozial risikoreicheren Gesellschaft wird jedoch ein erhöhter Bedarf an öffentlicher sozialer Dienstleistung unumgänglich, sei es für die Kinderbetreuung berufstätiger Eltern, für die Folgeprobleme einer zunehmenden Zahl alleinerziehender Mütter und Väter, sei es für Nachqualifizierung und Betreuung der vom Arbeitsmarkt abgedrängten sozialen Gruppen oder sei es für die zunehmende Zahl isolierter älterer Menschen, die nicht mehr bei ihren Kindern leben wollen oder können.

Und schließlich sind die klassischen Institutionen der Fürsorge, Kontrolle und behördlichen Wohlfahrtspflege dabei, sich zu modernen sozialen Dienstleistungsanbietern zu entwickeln. Oder theoretisch formuliert: Das Aufgabenspektrum weitet sich über die Bearbeitung der Folgeprobleme einer ökonomischen Not und Unterprivilegierung sozialer Gruppen am unteren Rand einer Gesellschaft hinaus aus zu einem umfassenden allgemeinen Dienstleistungsangebot für Menschen in sozial belasteten Lebenslagen jedweden Alters und jedweder sozialen Zugehörigkeit – Soziale Arbeit wird zu einem Bestandteil der öffentlichen Grundversorgung mit sozialen personenbezogenen Diensten.

5.2 Soziale Arbeit ist ungeliebt, aber notwendig und ohne Fachlichkeit nicht zu haben

Wenn man sich die Auseinandersetzungen zwischen den Wettstreitern um den Aus-, Ab- oder Umbau des sozialstaatlichen Leistungsnetzes genauer anschaut, dann fällt auf, daß – bei allen Unterschieden – im Grunde genommen nirgends ernsthaft der Abbau an Personal gefordert wird. Rückverlagerung in die informellen Hilfesysteme, Stärkung und Ausbau von Selbsthilfe und ehrenamtlichem Engagement: ja; aber weniger Personal: nein. Genau dies aber zeigt m. E. an, daß ein personeller Bedarf von allen Seiten gesehen wird, einzig und allein die politische Bereitschaft, in das soziale Netz zu investieren, kontrovers beurteilt wird.

Die Rhetorik eines stilisierten Mißtrauens in die professionellen Dienste und einem unendlichen Vertrauen in die gleichsam naturwüchsig heilenden Kräfte im Ehrenamt und in der Selbsthilfe mit ihrer vermeintlich intuitiven Fachkompetenz jenseits jeglichen Exper-

tenwissens überzeugt demgegenüber wenig. Zu deutlich wurde gerade in den letzten 15 Jahren der Arbeitsmarkt für soziale Dienste mit Quasi-Arbeitskräften überhäuft: 90 000 Zivildienstleistende, über 13 000 Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr sowie über 35 000 ABM-Stellen allein in sozialen Diensten – alles Formen vollzeitlicher Mitarbeit, die kein reguläres Arbeitsverhältnis begründen, aber dennoch das Terrain der Ehrenamtlichkeit und Selbsthilfe längst verlassen haben. „Bedarf ist, was man bezahlen kann“ hat ein Finanzminister einmal trefflich ein Fazit zu formulieren versucht. „Bedarf ist, was man bezahlen will“ wäre dem entgegenzuhalten. Und wer bezahlt schon gerne die sozialen Kosten der gesellschaftlichen Modernisierung und die öffentlichen Leistungen, die im Schatten von Erfolgsbilanzen deren Preis zu offenbaren drohen?

5.3 Das facettenreiche und noch gut gefüllte Reservoir einer personellen Reservearmee für die sozialen Dienstleistungsanbieter beginnt sich zu verringern

Die Träger sozialer Dienste werden in ihrem virtuoson Spiel mit Personalgruppen jedweder Art zurückstecken müssen, lautet das Fazit einer Bestandsaufnahme der Personalentwicklungen in diesem Feld. Dafür gibt es bereits erste Anzeichen: Ein Rückgang von 25% bei der Zahl der PraktikantInnen weist ebenso deutlich in diese Richtung wie der allmähliche Rückgang der Arbeitslosenzahlen seit einigen Jahren, nachdem sie bis Mitte der 80er Jahre jährlich enorm angestiegen waren; sowie schließlich ein nicht zu übersehender Rückgang bei den AbsolventInnen- und Studierendenzahlen der Fach- und Fachhochschulen (vgl. ausführlich Rauschenbach 1990 a).

Hinzu kommt, daß unter demographischen Gesichtspunkten die Zusatzpotentiale des Zivildienstes und des Freiwilligen Sozialen Jahres zumindest nicht mehr ohne weiteres expandieren werden; ebenso dürften auch die ABM-Stellen nicht mehr in gleichem Umfang expandieren.

Und das ist noch nicht alles: Trotz vieler gut gemeinter Reden ist auch das Reservoir an ehrenamtlichem Engagement eher am abschmelzen (vgl. auch Bendele 1988). Der unerbittliche Kampf um die freie Zeit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Freizeit- und Unterhaltungsindustrie, die zunehmende Vielfalt des eh-

renamtlichen Engagements außerhalb des sozialen Ehrenamtes etwa im Bereich von Sport und Kultur, die erhöhte Berufsorientierung junger Frauen sowie die abnehmende Bereitschaft, ohne eigenen Nutzen oder soziale Anerkennung Zeit und Energie für andere zu investieren: alle diese Faktoren führen nicht nur bei den Jugendverbänden dazu, daß sie über ehrenamtlichen Mitarbeitermangel und -nachwuchs klagen (vgl. auch Müller 1991, Rauschenbach 1991 b). Alles in allem müssen sich die Anbieter sozialer Dienste vermutlich darauf einstellen, daß sich die Kräfteverhältnisse zwischen den Anbietern und Abnehmern von Arbeitskräften in den nächsten Jahren wieder zugunsten der Beschäftigten verschieben, das Personalreservoir also wieder einmal kleiner wird.

5.4 Die Attraktivität sozialer Dienste geht zurück (insbesondere in einzelnen Feldern)

Die in den 60er und frühen 70er Jahren angestrebten und vollzogenen Reformen in der Ausbildung und Praxis für soziale Berufe waren auch ein – im übrigen gelungener – Versuch, die Attraktivität dieses gesellschaftlichen Aufgabenbereichs zu erhöhen. Das Überangebot an Personal und Arbeitskräften ab Mitte der 70er Jahre hat diese Notwendigkeit in Vergessenheit geraten lassen. Ich fürchte, daß dieses Thema der Attraktivität der inhaltlichen Arbeit, aber auch der Arbeitsplatzkonditionen eine unumgängliche, wenn auch nicht einfache Neuauflage unter veränderten Vorzeichen erleben wird. Denn die Vorzeichen stehen schlecht: Immer mehr junge Menschen haben einen erhöhten allgemeinen Bildungsstandard, also Abitur und Hochschulreife und damit korrespondierende Berufsvorstellungen. Hier werden ganze Segmente der sozialen Dienste ins gesellschaftliche und fachliche Abseits gedrängt – ich denke hier an den Vorschulbereich oder die Altenhilfe, die sich endgültig unterhalb der Hochschulausbildungen zu verfestigen drohen –, wenn sie keine attraktiven Arbeitsplätze insbesondere auch für Frauen mit Studienwunsch bieten. Infolgedessen gehört das Personal- und Tarifgefüge der Jugendhilfe ebenso neu vermessen wie die vermeintliche Unabänderlichkeit der bestehenden Ausbildungsniveaus auf Berufsfachschul-, Fachschul- und Fachhochschulebene.

Hinzu kommt, daß nach der Attraktivität des sozialen Feldes in den 70er Jahren inzwischen längst eine Wende zur Ökologie als Sam-

melplatz für die sensiblen, verantwortungsvollen, kritischen und engagierten jungen Menschen stattgefunden hat. Die Grenzen sozialer Machbarkeit sowie der raschen Umgestaltung mit Blick auf eine gerechtere und humanere Gesellschaft, der Verlust an politischen und sozialen Utopien sowie der schwindende Glaube an die Veränderbarkeit gerade durch Erziehung und Soziale Arbeit hat zu einer Ernüchterung beigetragen und droht zumindest zu einem weiteren Mosaikstein des Attraktivitätsverlustes sozialer Dienste zu werden. Und auch deshalb wird die Attraktivität und das Image des ganzen Feldes wie auch der potentiellen Arbeitsplätze für die einzelnen Ausbildungsniveaus sehr viel mehr zu einem Kriterium künftiger Berufswahl werden, zumal in einer Generation und einer visualisierten Zeit, in der Design und Outfit, also das Image, immer mehr Persönlichkeit und Lebensstil charakterisieren.

5.5 Die gesamte Jugendhilfe muß das Profil eines fachlich organisierten Dienstleistungsangebotes erhalten und gesellschaftliche Normalitätsstandards erreichen

Im Grunde genommen geht es in Zukunft also um die konsequente Fortsetzung des bereits eingeschlagenen Weges in einem Konzept für die 90er Jahre. Einige Aspekte will ich andeuten.

Soziale Dienste stehen immer noch unter den spezifischen Hypothesen eines Frauenberufes, einer nicht-akademischen Qualifikationsform (zumindest eines Akademikervorbehalts) und einer tendenziellen Gotteslohnmentalität, also einer Arbeit zum „Nulltarif“ (zumindest zu schlechten Konditionen). Mit diesem Image umgeben werden es einzelne Felder auch mittelfristig schwer haben, eine qualifizierte Fachkraftpyramide aufzubauen. Als ein gesellschaftlicher Bereich, der unterdurchschnittlich bezahlt wird – bei allerdings aussagekräftigen Bezahlungsdisparitäten zwischen einzelnen Feldern, auf die ich hier nicht näher eingehen will – und der zudem bisweilen akademisch Ausgebildeten keine oder unattraktive Chancen gibt, der des weiteren die zuletzt neu geschaffenen Stellen zumeist auf ungesicherten Grund gestellt hat und in dem schließlich auch intern immer wieder die Notwendigkeit qualifizierter Ausbildung in Frage gestellt wird: Dieser Bereich der Sozialen Arbeit wird in Zukunft mit Personalproblemen konfrontiert werden, die niemandem lieb sein können.

Und das nicht nur unter dem Gesichtspunkt künftiger Berufsgenerationen. Bereits jetzt braut sich eine Problematik zusammen, die für dieses Feld und in dieser Form neu ist: Die fehlenden Berufs- und Karriereperspektiven der gemeinsam älter und unzufriedener werdenden Gruppe der 25 – 40jährigen MitarbeiterInnen. Durch die breite und flache Form der Stellenpyramide, durch den historisch neuen Tatbestand, daß nicht nur junge Frauen bis zur Heirat und eigenen Kindern, also vorübergehend und ohne eigene berufliche Ambitionen in diesem Feld arbeiten sowie durch den historisch ebenfalls neuen Umstand, daß nun auch einschlägig qualifizierte Hochschulausgebildete, also *Diplom-SozialpädagogInnen* auf vielfach inadäquaten Stellen sitzen und an einem beruflichen Weiterkommen interessiert sind, entstehen eine Gemengelage und eine innere Dynamik, die noch zu manchen Personalproblemen in den 90er Jahren führen dürften.

Ob der (wohl nicht ganz ernst gemeinte) Vorschlag greift, den einmal ein Kollege machte, nämlich die älter werdenden und sich damit von ihren AdressatInnen und ihren ursprünglichen Interessen entfernen-den MitarbeiterInnen der Jugendhilfe doch einfach kollektiv als MitarbeiterInnen in die Altenhilfe umzusetzen, möchte ich vorerst bezweifeln – zumal, solange dort noch eine skandalöse Personalpolitik aufgrund fehlender Ressourcen gemacht werden muß. Aber so hatte es ja wohl in der Jugendhilfe auch einmal angefangen.

6. Zusammenfassung

1. In der Personalstruktur der Jugendhilfe hat sich in den letzten 25 Jahren so ein fundamentaler Wandel vollzogen, daß wir heute vor einer gänzlich neuen Situation mit völlig anders gelagerten Strukturproblemen stehen.

2. Zur heutigen Personalstruktur in der Jugendhilfe:

- In den sozialen Diensten der Nachkriegsgeschichte gab es bis zuletzt und ohne Unterbrechung einen Personalzuwachs, in der Jugendhilfe zumindest seit 1974.
- Jugendhilfe war aus der Sicht des Personals seit jeher eine Frauendomäne, seit den 70er Jahren aber mit Männerzuwachs.

- Die Altersstruktur in der Jugendhilfe verdichtet sich immer mehr in der Gruppe der 25 – 40jährigen.
- Obgleich das gesamte Stellenspektrum sich ausgeweitet hat, ist *der Anteil der Teilzeitstellen überproportional gestiegen. Hiervon betroffen sind insbesondere Frauen über 40 Jahre.*
- Die Verberuflichung der Jugendhilfe, also der Anteil ausgebildeten Personals, hat zugenommen.
- Es gibt Anzeichen, daß sich der Arbeitsmarkt für soziale Berufe „von unten“ her entspannt und Männer bereits wieder auf dem Rückzug sind.
- Die Jugendhilfe ist und bleibt vorerst eine Domäne der freien Träger, insbesondere der kirchlichen Wohlfahrt.
- Ein Prozeß der Verfachlichung, also der Zunahme einschlägig ausgebildeter Fachkräfte in der Jugendhilfe ist unübersehbar.
- Ebenfalls zu nimmt der Anteil der hochschulausgebildeten MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe.
- Innerhalb der Hochschulausgebildeten überwiegen immer mehr die (sozial)pädagogisch Ausgebildeten, was als eine Tendenz zu einer Professionalisierung der Jugendhilfe interpretiert werden kann.
- Bei den Hochschulausgebildeten fällt der überdurchschnittliche Anteil der Männer auf: Jugendhilfe – ein Frauenarbeitsfeld in Männerregie?

3. Zu den sozialpädagogischen Fachkräften:

- 58% aller tätigen Personen, 65% aller Vollzeittätigen und nahezu 74% aller ausgebildeten Personen in der Jugendhilfe sind sozialpädagogische Fachkräfte.
- Innerhalb der sozialpädagogischen Fachkräfte ist eine Anhebung des Qualifikationsstandards erkennbar (KinderpflegerInnen und HeilerziehungspflegerInnen nehmen ab).
- Diplom-PädagogInnen haben zuletzt anteilmäßig am stärksten zugenommen und bilden inzwischen das quantitativ gewichtigste

universitäre Berufsprofil bei den Vollzeitbeschäftigten (abgesehen von den LehrerInnen).

- Die verschiedenen Ausbildungsabschlüsse verteilen sich geradezu lehrbuchartig auf die Felder der Jugendhilfe: Je höher der Ausbildungsabschluß ist, desto breiter und unspezifischer ist auch die Verteilung auf die verschiedenen Felder. Und umgekehrt: je kürzer und konkreter die Ausbildung, desto stärker die Begrenzung auf ein oder zwei Arbeitsfelder.
- Die Personalsituation in der Jugendhilfe befindet sich angesichts dieser Befunde auf dem Wege ihrer gesellschaftlichen Normalisierung.

4. Disparitäten in der Jugendhilfe:

- Zwischen den Arbeitsfeldern gibt es große Unterschiede in bezug auf den Frauen- und den Akademikeranteil, die von den Sachaufgaben her nicht gerechtfertigt sind.
- Während für alle sozialpädagogischen Berufsgruppen die freien Träger den größten Arbeitgeber darstellen, sind von den Sozialpädagogen/Sozialarbeitern der Fachhochschulen deutlich mehr bei den öffentlichen Trägern untergekommen.
- Regionale Disparitäten zeigen sich in der Jugendhilfe dahingehend, daß Hessen und Bremen in den Normalisierungsbemühungen vielfach an der Spitze zu finden sind, Bayern dagegen fast durchweg am Ende.

5. Strukturprobleme der Jugendhilfe:

- Der gesellschaftliche Bedarf an sozialen Diensten steigt auch in Zukunft.
- Soziale Arbeit ist ungeliebt, aber notwendig und ohne Fachlichkeit nicht zu haben.
- Das facettenreiche und noch gut gefüllte Reservoir einer personellen Reservearmee für die sozialen Dienstleistungsanbieter beginnt sich zu verringern.
- Die Attraktivität sozialer Dienste geht zurück (insbesondere in einzelnen Feldern).

- Die gesamte Jugendhilfe muß das Profil eines fachlich organisierten Dienstleistungsangebotes erhalten und gesellschaftliche Normitätsstandards erreichen.

Literatur

ANBA: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, verschiedene Jahrgänge.

Bahn Müller, R., Rauschenbach, Th., Trede, W., Bendele, U.: Diplom-Pädagogen auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in einem Beruf im Wandel, Weinheim und München 1988.

Bendele, U.: Soziale Hilfen zu Discount-Preisen. Unbezahlte Ehren-Arbeit in der Grauzone des Arbeitsmarktes, in: Müller/Rauschenbach (1988), S. 71 – 86.

Bundesanstalt für Arbeit: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen (überarbeitete Fassung der Berufsklassen für den internen Gebrauch der Arbeitsverwaltungen), Nürnberg 1981.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW): Gesamtstatistik der Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege, Bonn 1988.

Derschau, D. v.: Ausbildung für Erzieher, in: Eyferth, H., Otto, H.-U., Thiersch, H., (Hg.), Handbuch zur Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Neuwied 1984, S. 152 – 159.

Müller, B.: Abschied vom Ehrenamt?, in: Böhnisch, L., Gängler, H., Rauschenbach, Th., (Hg.): Handbuch Jugendverbände, München und Weinheim 1991.

Müller, S., Rauschenbach, Th., (Hg.): Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, Weinheim und München 1988.

Pfaffenberger, H.: Zur Situation der Ausbildungsstätten, in: Projektgruppe Soziale Berufe (Hg.): Sozialarbeit: Ausbildung und Qualifikation, München 1981, S. 89 – 119.

Rauschenbach, Th.: Die verfehlte Wirklichkeit – Soziale Berufe im Zerrspiegel amtlicher Statistiken, in: Neue Praxis 16 (1986), S. 57 – 75.

Rauschenbach, Th.: Jugendhilfe als Arbeitsmarkt. Fachschul-, Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen in sozialen Berufen, in: Sachverständigenkommission Achter Jugendbericht (Hg.): Jugendhilfe – Historischer Rückblick und neuere Entwicklungen. Materialien zum Achten Jugendbericht (Band 1), München 1990 a., S. 225 – 297.

Rauschenbach, Th.: Fachkräfte in der Jugendhilfe. Bilanz einer vernachlässigten Erfolgsgeschichte, in: Wiesner, R., Zarbock, W., (Hg.): Das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) und seine Umsetzung in die Praxis der Jugendhilfe, Köln 1990 b.

Rauschenbach, Th.: Gibt es ein „neues Ehrenamt“? Zum Stellenwert des Ehrenamtes in einem modernen System sozialer Dienste, in: Sozialpädagogik, 33. Jg. (1991 a), Heft 1.

Rauschenbach, Th.: Das Ehrenamt im Jugendverband: Historisches Relikt oder unverzichtbarer Bestandteil?, in: Böhnisch, L., Gängler, H., Rauschenbach, Th. (Hg.): Handbuch Jugendverbände, München und Weinheim 1991 b.

Rauschenbach, Th., Bendele, U., Trede, W.: Mitarbeiter in der Jugendhilfe. Struktur und Wandel des Personals in sozialen Diensten, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, (1988), Heft 3, S. 163 – 197.

Statistisches Bundesamt (Hg.): Öffentliche Sozialleistungen, Reihe 2: „Öffentliche Jugendhilfe, Sonderbeitrag: Personal in der Jugendhilfe 1974“, Stuttgart und Mainz 1977.

Statistisches Bundesamt (Hg.): Fachserie 13: Sozialleistungen, Reihe 6.3 „Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe 1982“, Wiesbaden 1985.

Statistisches Bundesamt (Hg.): Fachserie 13: Sozialleistungen, Reihe 6.3 „Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe 1986“, Wiesbaden 1988.

Anhang

Tabelle 1: In der Jugendhilfe tätige Personen nach Geschlecht, Alter, Arbeitsumfang, Trägergruppen, sozialpädagogischen Fachkräften und Akademikeranteilen (Jugendhilfestatistik 1974 – 1986).

	1.11.1974		31.12.1982		31.12.1986	
	insg.	%	insg.	%	insg.	%
Beschäftigte insgesamt	222.674	(±100,0)	264.156	(+18,6)	300.292	(+34,8)
Frauen	186.804	83,9	217.332	82,3	245.464	81,7
Männer	35.870	16,1	46.824	17,7	54.828	18,3
unter 25 Jahren	78.739	35,4	76.888	29,1	73.045	24,3
25 – 40 Jahre	79.838	35,9	115.204	43,6	145.378	48,4
40 – 60 Jahre	54.273	24,4	66.731	25,3	76.461	25,5
60 und mehr Jahre	9.824	4,4	5.333	2,0	5.408	1,8
Vollzeit	168.917	75,9	195.353	74,0	210.063	69,9
Teilzeit	41.007	18,4	57.462	21,8	77.211	25,7
Nebentätigkeit	12.750	5,7	11.341	4,3	13.018	4,3
mit Ausbildung	159.876	71,8	202.494	76,6	241.317	80,4
noch in Ausbildung	20.637	9,3	29.408	11,2	22.354	7,4
ohne Ausbildung	42.161	18,9	32.164	12,2	36.621	12,2
Öffentliche Träger	75.232	33,8	95.199	36,0	105.310	35,1
Privatgewerb. Träger	5.432	2,4	5.785	2,2	5.612	1,9
Freie Träger	142.010	63,8	163.172	61,8	189.370	63,1
DCV, DW, Kirchen	111.967	50,3	116.921	44,3	136.940	45,6
davon:						
Sozialpädagogische						
Fachkräfte	103.105	46,3	144.527	54,7	174.984	58,3
Erzieher/innen	54.913	24,7	91.516	34,6	112.521	37,5
davon:						
Akademiker/innen	27.146	12,2	38.064	14,4	47.595	15,8
soz.päd. Akad.	16.775	(61,8)	26.385	(69,3)	34.412	(72,3)
weibliche Akad.	14.474	(60,1)	20.458	(53,7)	26.006	(54,6)

Quelle: Rauschenbach (1990a)

Tabelle 2: In der Jugendhilfe tätige Personen am 31.12.1986 nach ausgewählten Berufsgruppen und Geschlecht, Alter, Arbeitsumfang, Trägergruppen.

		Erzieher/ innen	SozPäd (FH)	DIPäd (Uni)	Kinder- pflger	Heil- erzieh.	Heil- päd.	Psycho- logen	Beschäft- igte
Beschäftigte insgesamt	n	110.775	30.836	3.576	26.005	1.595	1.746	3.883	300.292
	%	(36,9)	(10,3)	(1,2)	(8,7)	(0,5)	(0,6)	(1,3)	(100,0)
Frauen	n	103.430	17.863	1.948	25.895	1.025	1.282	1.894	245.464
	%	93,4	57,9	54,4	99,6	64,3	73,4	48,8	81,7
Männer	n	7.345	12.973	1.628	1.10	570	464	1.989	54.828
	%	6,6	42,1	45,6	0,4	35,7	26,6	51,2	18,3
unter 25 Jahre	n	29.302	712	—	6.634	284	21	—	73.045
	%	26,5	2,3	0,0	25,5	17,8	1,2	0,0	24,3
25 – 40 Jahre	n	62.819	22.592	3.046	14.456	990	1.055	2.492	145.378
	%	56,7	73,3	85,2	55,6	62,1	60,4	64,2	48,4
40 – 60 Jahre	n	17.596	7.171	509	4.759	311	652	1.341	76.461
	%	15,9	23,3	14,2	18,3	19,5	37,3	34,5	25,5
60 und mehr Jahre	n	1.058	361	21	156	10	18	50	5.408
	%	1,0	1,2	0,6	0,6	0,6	1,0	1,3	1,8
Vollzeit	n	87.168	25.117	2.576	16.611	1.346	1.396	2.085	210.063
	%	78,7	81,4	72,0	63,9	84,4	80,0	53,7	69,9
Teilzeit	n	22.538	4.785	723	9.161	239	294	1.334	77.211
	%	20,3	15,6	20,2	35,2	15,0	16,8	34,3	25,7
Nebentätigkeit	n	1.069	934	277	233	10	56	464	13.018
	%	1,0	3,0	7,7	0,9	0,6	3,2	11,9	4,3
Öffentliche Träger	n	35.878	16.424	967	9.510	36	311	1.175	105.310
	%	32,4	53,3	27,0	36,6	2,3	17,8	30,3	35,1
Freie Träger	n	73.297	13.983	2.513	16.179	1.513	1.370	2.598	189.370
	%	66,2	45,3	70,3	62,2	94,9	78,5	66,9	63,1
Privatgewerbl. Träger	n	1.600	429	96	316	46	65	110	5.612
	%	1,4	1,4	2,7	1,2	2,9	3,7	2,8	1,9

Quelle: Jugendhilfestatistiken

Tabelle 3: In der Jugendhilfe tätige Personen am 31.12.1986 nach ausgewählten Berufsgruppen und Arbeitsfeldern (In % der jeweiligen Berufsgruppe)

		Erzieher/ innen	SozPäd (FH)	DiPäd (Uni)	Kinder pfleg.	Heil- erzieh.	Heil- päd.	Psycho- logen	Beschäft- igte insg.	Frauen	davon Akadem.
Fremd- plazierung	n	13.824	5.099	812	1.037	347	649	824	47.083	31.046	9.763
	%	12,5	16,5	22,7	4,0	21,8	37,2	21,2	15,7	(65,9)	(20,7)
Vorschul- einricht.	n	86.745	3.306	402	23.019	68	319	82	157.154	152.917	4.726
	%	78,3	10,7	11,2	88,5	4,3	18,3	2,1	52,3	(97,3)	(3,0)
Sonderpäd. Einricht.	n	5.154	1.112	194	1.545	1.139	468	325	19.885	15.168	2.383
	%	4,7	3,6	5,4	5,9	71,4	26,8	8,4	6,6	(76,3)	(12,0)
Jugend- arbeit	n	2.720	4.381	689	60	11	18	42	17.065	8.622	6.313
	%	2,5	14,2	19,3	0,2	0,7	1,0	1,1	5,7	(50,5)	37,0
Jugend- ämter	n	442	10.683	337	30	1	25	185	24.643	14.820	11.950
	%	0,4	34,6	9,4	0,1	0,1	1,4	4,8	8,2	(60,1)	(48,5)
Beratungs- stellen	n	252	3.057	418	6	9	221	2.176	9.404	6.053	6.359
	%	0,2	9,9	11,7	0,0	0,6	12,7	56,0	3,1	(64,4)	(67,6)
Verbands- geschäftsst.	n	309	2.021	342	10	6	18	106	7.651	4.459	3.330
	%	0,3	6,6	9,6	0,0	0,4	1,0	2,7	2,5	(58,3)	(43,5)
Bildungs- arbeit	n	441	866	337	29	3	14	114	8.243	6.075	2.193
	%	0,4	2,8	9,4	0,1	0,2	0,8	2,9	2,7	(73,7)	(26,6)
Freizeit/ Erholung	n	689	170	28	225	7	6	8	8.290	5.548	381
	%	0,6	0,6	0,8	0,9	0,4	0,3	0,2	2,8	(66,9)	(4,6)
Arbeits- felder	n	110.775	30.836	3.576	26.005	1.595	1.746	3.883	300.292	245.464	47.595
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	(81,7)	(15,8)

Quelle: Statistisches Bundesamt (1988), eigene Berechnungen